ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ФГБОУ ВО ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказом ректора
от «02» июня 2023 г. № 424-1

Б1.В.ДВ.08.02 Корпоративная система оплаты труда

рабочая программа дисциплины

Специальность/направление подготовки – 38.03.01 Экономика
Специализация/профиль – Экономика труда
Квалификация выпускника – Бакалавр
Форма и срок обучения – очная форма 4 года
Кафедра-разработчик программы – Экономика и управление на железнодорожном транспорте

Общая трудоемкость в з.е. – 4
Часов по учебному плану (УП) – 144
В том числе в форме практической подготовки (ПП) – 4
(очная)

Формы промежуточной аттестации
очная форма обучения:
экзамен 8 семестр, курсовая работа 8 семестр

Очная форма обучения **Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр	8	**Итого**
Вид занятий	Часов по УП	**Часов по УП**
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/ в т.ч. в форме ПП*	36/4	**36/4**
– лекции	12	**12**
– практические (семинарские)	24/4	**24/4**
– лабораторные		
Самостоятельная работа	72	**72**
Экзамен	36	**36**
Итого	144/4	**144/4**

* В форме ПП – в форме практической подготовки.

ИРКУТСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу
Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.
00920FD815CE68F8C4CA795540563D259C с 07.02.2024 05:46 по 02.05.2025 05:46 GMT+03:00
Подпись соответствует файлу документа

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, утвержденным Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 № 954.

Программу составил(и):
к.э.н., доцент, доцент, Г.В. Силичева

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Экономика и управление на железнодорожном транспорте», протокол от «2» июня 2023 г. № 13

Зав. кафедрой, к. э. н., доцент М.В. Вихорева

1 ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цель дисциплины	
1	получение обучающимися теоретических знаний и практических навыков по выбору корпоративной системы оплаты труда для разных производственных групп работников и расчету заработной платы на предприятиях железнодорожного транспорта
1.2 Задачи дисциплины	
1	изучить принципы построения корпоративной системы оплаты труда на предприятиях транспорта
2	освоить знания о корпоративной системе материального стимулирования на предприятиях транспорта
3	изучить методы совершенствования системы оплаты труда

1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины

Научно-образовательное воспитание обучающихся

Цель научно-образовательного воспитания – создание условий для реализации научно-образовательного потенциала обучающихся в форме наставничества, тьюторства, научного творчества.
Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:
– формирование системного и критического мышления, мотивации к обучению, развитие интереса к творческой научной деятельности;
– создание в студенческой среде атмосферы взаимной требовательности к овладению знаниями, умениями и навыками;
– популяризация научных знаний среди обучающихся;
– содействие повышению привлекательности науки, поддержка научно-технического творчества;
– создание условий для получения обучающимися достоверной информации о передовых достижениях и открытиях мировой и отечественной науки, повышения заинтересованности в научных познаниях об устройстве мира и общества;
– совершенствование организации и планирования самостоятельной работы обучающихся как образовательной технологии формирования будущего специалиста путем индивидуальной познавательной и исследовательской деятельности

Профессионально-трудовое воспитание обучающихся

Цель профессионально-трудового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда.
Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:
– формирование сознательного отношения к выбранной профессии;
– воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность;
– формирование психологии профессионала;
– формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения;
– формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
Блок/часть ОПОП	Блок 1. Дисциплины / Часть, формируемая участниками образовательных отношений
2.1 Дисциплины и практики, на которых основывается изучение данной дисциплины	
1	Б1.В.ДВ.13.01 Анализ трудовых показателей
2	Б1.В.ДВ.14.01 Корпоративная социальная ответственность
3	Б1.В.ДВ.16.01 Аудит и контроллинг персонала
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б2.О.04(Пд) Производственная - преддипломная практика
2	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
3	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы

3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения

ПК-8.3 Способен разработать систему оплаты и стимулирования труда работников предприятия, аналитически обосновать ее экономическую эффективность	ПК-8.3.2 Рассчитывает заработную плату работника, а также стимулирующие надбавки к ней	Знать: основы правовых знаний по организации оплаты труда, трудовой кодекс; действующие нормативные материалы по вопросам корпоративной системы оплаты труда и стимулирования труда; основные принципы, формы и системы оплаты и стимулирования трудовой деятельности предприятий ж.д. транспорта; экономические и социально-экономические показатели, характеризующие уровень оплаты труда
		Уметь: рассчитывать фонд оплаты труда; осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для принятия решения об использовании определенных систем оплаты и стимулирования труда; рассчитывать показатели, характеризующие трудовые ресурсы на предприятиях железнодорожного транспорта
		Владеть: типовыми методиками и действующей нормативно-правовой базой расчета заработной платы, фонда оплаты труда и среднемесячной заработной платы хозяйствующих субъектов железнодорожного транспорта; методами поиска мероприятий по изменению корпоративной системы оплаты и стимулирования труда; типовой методикой и действующей нормативно-правовой базой расчета показателей по труду на предприятиях железнодорожного транспорта

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов, тем и видов работ	Очная форма					*Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР	
1.0	**Раздел 1. Предмет, содержание и задачи курса. Государственные гарантии в области оплаты труда работников.**						
1.1	Тема 1. Содержание трудового кодекса об оплате труда в Российской Федерации.	8	2	2		10	ПК-8.3.2
2.0	**Раздел 2. Формы и системы оплаты труда.**						
2.1	Тема 2. Формы и системы оплаты труда.	8	4	8		10	ПК-8.3.2
3.0	**Раздел 3. Виды доплат к заработной плате.**						
3.1	Тема 3. Виды компенсационных и стимулирующих доплат к заработной плате на транспорте.	8	2	6		14	ПК-8.3.2
4.0	**Раздел 4. Корпоративная система оплаты и стимулирования труда.**						
4.1	Тема 4. Корпоративная система оплаты и стимулирования труда.	8	4	8/4		20	ПК-8.3.2
	Форма промежуточной аттестации – экзамен	8	36				ПК-8.3.2
	Курсовая работа	8				18	ПК-8.3.2
	Итого часов (без учёта часов на промежуточную аттестацию)		12	24/4		72	

5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен в электронной информационно-образовательной среде Университета, доступной обучающемуся через его личный кабинет

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.1.1	Саратов, С.Ю. Организация, нормирование и оплата труда на железнодорожном транспорте : учеб. пособие / рец.: Ю. А. Пикалин, Л. Г. Риполь-Сарагоси ; под ред. С.Ю. Саратова и Л.В. Шкуриной. — Москва : ФГБОУ «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте», 2015. — 360 с. — URL: https://umczdt.ru/books/1216/39318/ (дата обращения: 26.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.1.2	Шкурина, Л.В. Экономика труда и система управления трудовыми ресурсами на железных дорогах Российской Федерации и Республики Казахстан : учеб. пособие / рец. В. А. Сарин ; под ред. Л.В. Шкуриной и К.Ж. Даубаева. — Москва : ФГБОУ «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте», 2013. — 352 с. — URL: https://umczdt.ru/books/1216/62140/ (дата обращения: 26.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.1.3	Стрелкова, Л. В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии : учебное пособие / Л. В. Стрелкова, Ю. А. Макушева. — Москва : Юнити-Дана, 2017. — 351 с. — URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=691964 (дата обращения: 18.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.1.4	Лапшова, О. А. Оплата труда персонала : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — 3-е изд., пер. и доп. — Москва : Юрайт, 2024. — 349 с. — URL: https://urait.ru/bcode/536371 (дата обращения: 22.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.2 Дополнительная литература		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.2.1	Давыдов, А. В. Организация оплаты и стимулирования труда персонала : учеб. пособие / А. В. Давыдов. — М. : УМЦ по образованию на ж.-д. трансп., 2017. — 160 с. — Текст : непосредственный.	3
6.1.2.2	Шеремет, Н.М. Экономика труда : учебник / рец. П. А. Шанченко ; под ред. Н.М. Шеремета, Л.В. Шкуриной. — Москва : ФГБОУ «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте», 2015. — 444 с. — URL: https://umczdt.ru/books/1216/39310/ (дата обращения: 26.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.3.1	Силичева Г.В. Методические указания по изучению дисциплины Б1.В.ДВ.08.02 «Корпоративная система оплаты труда» по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, профиль Экономика труда/Г.В. Силичева; ИрГУПС. – Иркутск : ИрГУПС, 2023. – 13 с. - Текст: электронный. - URL: https://www.irgups.ru/eis/for_site/umkd_files/mu_4720_1499_2023_1_signed.pdf	Онлайн
6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»		
6.2.1	Электронная библиотека Учебно-методического центра по образованию на железнодорожном транспорте «ЭБ УМЦ ЖДТ» — https://umczdt.ru/books/	
6.2.2	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн», https://biblioclub.ru/	
6.2.3	Электронно-библиотечная система «Образовательная платформа ЮРАЙТ», https://urait.ru/	
6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы		
6.3.1 Базовое программное обеспечение		
6.3.1.1	Microsoft Windows Professional 10, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01	
6.3.1.2	Microsoft Office Russian 2010, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01	
6.3.1.3	FoxitReader, свободно распространяемое программное обеспечение http://free-software.com.ua/pdf-viewer/foxit-reader/	
6.3.1.4	Adobe Acrobat Reader DC свободно распространяемое программное обеспечение https://get.adobe.com/ru/reader/enterprise/	
6.3.1.5	Яндекс. Браузер. Прикладное программное обеспечение общего назначения, Офисные приложения, лицензия – свободно распространяемое программное обеспечение по лицензии BSD License	
6.3.2 Специализированное программное обеспечение		
6.3.2.1	Не предусмотрено	

6.3.3 Информационные справочные системы	
6.3.3.1	Не предусмотрены
6.4 Правовые и нормативные документы	
6.4.1	Не предусмотрены

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1	Корпуса А, Б, В, Г, Д, Е ИрГУПС находятся по адресу г. Иркутск, ул. Чернышевского, д. 15; корпус Л ИрГУПС находится – по адресу г. Иркутск, ул. Лермонтова, д.80
2	Учебная аудитория Л-313 для проведения лекционных и практических занятий, лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего контроля и промежуточной аттестации. Основное оборудование: специализированная мебель, мультимедиапроектор, экран, компьютер. Для проведения занятий имеются учебно-наглядные пособия (презентации).
3	Учебная аудитория Л-210 для проведения лекционных и практических занятий, лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего контроля и промежуточной аттестации. Основное оборудование: специализированная мебель, мультимедиапроектор, экран, компьютер. Для проведения занятий имеются учебно-наглядные пособия (презентации).
4	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальные залы; – учебные залы вычислительной техники А-401, А-509, А-513, А-516, Д-501, Д-503, Д-505, Д-507; – помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования – А-521

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	Лекция (от латинского «lection» – чтение) – вид аудиторных учебных занятий. Лекция: закладывает основы научных знаний в систематизированной, последовательной, обобщенной форме; раскрывает состояние и перспективы развития соответствующей области науки и техники; концентрирует внимание обучающихся на наиболее сложных, узловых вопросах; стимулирует познавательную активность обучающихся. Во время лекционных занятий обучающийся должен уметь сконцентрировать внимание на изучаемых проблемах и включить в работу все виды памяти: словесную, образную и моторно-двигательную. Для этого весь материал, излагаемый преподавателем, обучающемуся необходимо конспектировать. На полях конспекта следует помечать вопросы, выделенные обучающимся для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в виде формул, рекомендуется в конспекте подчеркивать или обводить рамкой, чтобы лучше запоминались. Полезно составить краткий справочник, содержащий определения важнейших понятий лекции. К каждому занятию следует разобрать материал предыдущей лекции. Изучая материал по учебнику или конспекту лекций, следует переходить к следующему вопросу только в том случае, когда хорошо усвоен предыдущий вопрос. Ряд вопросов дисциплины может быть вынесен на самостоятельное изучение. Такое задание требует оперативного выполнения. В конспекте лекций необходимо оставить место для освещения упомянутых вопросов. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удается разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии
Практическое занятие	Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности.

	На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме. Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины
Лабораторная работа	Основной целью лабораторных работ является теоретическое обоснование, наглядное и/или экспериментальное подтверждение и/или проверка существенных теоретических положений (законов, закономерностей) анализ существующих методик и методов их реализации и т.д. Они занимают преимущественное место при изучении дисциплин обязательной части и части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1. Исходя из цели, содержанием лабораторных работ могут быть: - экспериментальная проверка формул, методик расчета; - проведение натурных измерений свойств, рабочих параметров, режимов работы при помощи лабораторного оборудования и/или стендов и макетов; - ознакомление, анализ и теоретические выкладки по устройству, принципу действия и способам обслуживания аппаратов, деталей машин, механизмов, процессов, протекающих в них при этом и т.д.; - наглядная графическая интерпретация чертежей, схем, объемных поверхностей и т.д., воспроизводимых с помощью специализированного программного обеспечения; - имитационное моделирование процессов, протекающих в сложных химических, физических, механических, электрических и пр. объектах; - наглядное представление о работе персонала конкретной организации или подразделения ОАО «РЖД» посредством моделирования штатных и внештатных ситуаций в виртуальных специализированных АРМ (автоматизированных рабочих мест); - установление и подтверждение закономерностей (путем сравнения проведенного эксперимента и рассчитанных значений) и т.д.; - ознакомление с методиками проведения экспериментов, наглядным устройством стенд-макетов и пр.; - установление свойств веществ, их качественных и количественных характеристик; - анализ различных характеристик процессов, в том числе производственных и иных процессов; - расчет параметров различных явлений и процессов, смоделировать которые не возможно в реальных условиях (например, чрезвычайные ситуации и пр.); - наблюдение развития явлений, процессов и др. Допускается иное содержание лабораторных работ, если это будет способствовать реализации целей и задач дисциплины и формированию соответствующих компетенций. По характеру выполняемых лабораторных работ возможны: - ознакомительные работы, используемые для закрепления изученного теоретического материалы; - аналитические работы, используемые для получения новой информации на основе формализованных методов; - творческие работы, ориентированные на самостоятельный выбор подходов решения задач. Прежде, чем приступить к лабораторным занятиям, обучающимся необходимо повторить теоретический материал по теме работы. Каждая лабораторная работа оснащена методическими указаниями, разработанными преподавателями, ведущими дисциплину
Самостоятельная работа	Обучение по дисциплине «Корпоративная система оплаты труда» предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. В разделе 4 рабочей программы, который называется «Структура и содержание дисциплины», все часы самостоятельной работы расписаны по темам и вопросам, а также указана необходимая учебная литература: обучающийся изучает учебный материал, разбирает примеры и решает разноуровневые задачи в рамках выполнения как общих домашних заданий, так и индивидуальных домашних заданий (ИДЗ) и других видов работ, предусмотренных рабочей программой дисциплины. При выполнении домашних заданий обучающемуся следует обратиться к задачам, решенным на предыдущих практических занятиях, решенным домашним работам, а также к примерам, приводимым лектором. Если этого будет недостаточно для выполнения всей работы можно дополнительно воспользоваться учебными пособиями, приведенными в разделе 6.1 «Учебная литература». Если, несмотря на изученный материал, задание выполнить не удается, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия, и/или консультацию лектора. Домашние задания, индивидуальные домашние задания и другие работы, предусмотренные рабочей программой дисциплины должны быть выполнены обучающимся в установленные преподавателем сроки в соответствии с требованиями к оформлению текстовой и графической документации, сформулированным в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль»

Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины (модуля), размещен в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет

Приложение № 1 к рабочей программе

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

Фонд оценочных средств предназначен для использования обучающимися, преподавателями, администрацией ИрГУПС, а также сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

Задачами ФОС являются:

– оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины;

– обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;

– самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания: валидность, надежность, объективность, эффективность.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

– минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения образовательной программы; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;

– базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;

– высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

2. Перечень компетенций, в формировании которых участвует дисциплина.
Программа контрольно-оценочных мероприятий.
Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Дисциплина «Корпоративная система оплаты труда» участвует в формировании компетенций:
ПК-8.3. Способен разработать систему оплаты и стимулирования труда работников предприятия, аналитически обосновать ее экономическую эффективность

Программа контрольно-оценочных мероприятий очная форма обучения

№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
8 семестр				
1.0	**Раздел 1. Предмет, содержание и задачи курса. Заработная плата и государственные гарантии в области оплаты труда работников**			
1.1	Текущий контроль	Тема 1. Содержание трудового кодекса об оплате труда в Российской Федерации	ПК-8.3.2	Доклады Разноуровневые задачи и задания (Письменно)
2.0	**Раздел 2. Формы и системы заработной платы**			
2.1	Текущий контроль	Тема 2. Формы и системы заработной платы.	ПК-8.3.2	Доклады Разноуровневые задачи и задания (Письменно)
3.0	**Раздел 3. Виды доплат к заработной плате.**			
3.1	Текущий контроль	Тема 3. Виды компенсационных и стимулирующих доплат к заработной плате на транспорте.	ПК-8.3.2	Разноуровневые задачи и задания (Письменно)
4.0	**Раздел 4. Оплата труда работников железнодорожного транспорта**			
4.1	Текущий контроль	Тема 4. Корпоративная система оплаты и стимулирования труда.	ПК-8.3.2	Доклады. В рамках ПП**:** Разноуровневые задачи и задания (Письменно)
	Промежуточная аттестация		ПК-8.3.2	Экзамен (собеседование) Экзамен - тестирование (компьютерные технологии)

Описание показателей и критериев оценивания компетенций.
Описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице.

Текущий контроль

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Разноуровневые задачи и задания	Различают задачи и задания: – репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся; – реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся; – творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Комплект разноуровневых задач и заданий или комплекты задач и заданий определенного уровня
2	Сообщение, доклад	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Темы докладов, сообщений

Промежуточная аттестация

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Экзамен	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий (образец экзаменационного билета) к экзамену
2	Тест – промежуточная аттестация в форме экзамена	Система автоматизированного контроля освоения компетенций (части компетенций) обучающимся по дисциплине (модулю) с использованием информационно-коммуникационных технологий. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий
3	Курсовая работа	Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. Может быть использовано для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся в предметной или межпредметной областях	Образец задания для выполнения курсовой работы и примерный перечень вопросов для ее защиты

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена. Шкала оценивания уровня освоения компетенций

Шкала оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
«отлично»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
«хорошо»	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
«удовлетворительно»	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«неудовлетворительно»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенция не сформирована

Тест – промежуточная аттестация в форме экзамена

Критерии оценивания	Шкала оценивания
Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования	«отлично»
Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования	«хорошо»
Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования	«удовлетворительно»
Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования	«неудовлетворительно»

Курсовая работа

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию. Представлены результаты обзора литературных и иных источников. Структура курсовой работы логически и методически выдержана. Все выводы и предложения убедительно аргументированы. Оформление курсовой работы и полученные результаты полностью отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. При защите курсовой работы обучающийся правильно и уверенно отвечает на вопросы преподавателя, демонстрирует глубокое знание теоретического материала, способен аргументировать собственные утверждения и выводы
«хорошо»	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию. Представлены результаты обзора литературных и иных источников. Структура курсовой работы логически и методически выдержана. Большинство выводов и предложений аргументировано. Оформление курсовой работы и полученные результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Имеются одна-две несущественные ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах. Наличествует незначительное количество грамматических и/или стилистических ошибок. При защите курсовой работы обучающийся правильно и уверенно

	отвечает на большинство вопросов преподавателя, демонстрирует хорошее знание теоретического материала, но не всегда способен аргументировать собственные утверждения и выводы. При наводящих вопросах преподавателя исправляет ошибки в ответе
«удовлетворительно»	Содержание курсовой работы частично не соответствует заданию. Результаты обзора литературных и иных источников представлены недостаточно полно. Есть нарушения в логике изложения материала. Аргументация выводов и предложений слабая или отсутствует. Имеются одно-два существенных отклонений от требований в оформлении курсовой работы. Полученные результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Имеются одна-две существенных ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах. Много грамматических и/или стилистических ошибок. При защите курсовой работы обучающийся допускает грубые ошибки при ответах на вопросы преподавателя и /или не дал ответ более чем на 30% вопросов, демонстрирует слабое знание теоретического материала, в большинстве случаев не способен уверенно аргументировать собственные утверждения и выводы
«неудовлетворительно»	Содержание курсовой работы в целом не соответствует заданию. Имеются более двух существенных отклонений от требований в оформлении курсовой работы. Большое количество существенных ошибок по сути работы, много грамматических и стилистических ошибок и др. Полученные результаты не отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. При защите курсовой работы обучающийся демонстрирует слабое понимание программного материала. Курсовая работа не представлена преподавателю. Обучающийся не явился на защиту курсовой работы

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Доклад (устно)

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Использованы дополнительные источники информации. Содержание заданной темы раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры). Оформление работы. Оригинальность выполнения (работа сделана самостоятельно, представлена впервые)
«хорошо»	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Содержание доклада включает в себя информацию из основных источников (методическое пособие), дополнительные источники информации не использовались. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Структура доклада сохранена (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры)
«удовлетворительно»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий. Содержание доклада ограничено информацией только из методического пособия. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Отсутствуют выводы и примеры. Оригинальность выполнения низкая
«неудовлетворительно»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий и других наглядных материалов. Содержание ограничено информацией только из методического пособия. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль сообщения не передана

Разноуровневые задачи (задания)

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Демонстрирует очень высокий/высокий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены
«хорошо»	Демонстрирует достаточно высокий/выше среднего уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены
«удовлетворительно»	Демонстрирует средний уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены. Демонстрирует низкий/ниже среднего уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены
«неудовлетворительно»	Демонстрирует очень низкий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Не ответа. Не было попытки решить задачу

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

3.1 Типовые контрольные задания для проведения тестирования

Фонд тестовых заданий по дисциплине содержит тестовые задания, распределенные по разделам и темам, с указанием их количества и типа.

Структура фонда тестовых заданий по дисциплине

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД	Характеристика ТЗ	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ПК-8.3.2	Тема 1. Содержание трудового кодекса об оплате труда в Российской Федерации	Знание	6- ОТЗ 6- ЗТЗ
ПК-8.3.2	Тема 2. Формы и системы оплаты труда.	Знание	6 - ОТЗ 6 - ЗТЗ
		Умение	4 - ОТЗ 4 - ЗТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	4 - ОТЗ 4 - ЗТЗ
ПК-8.3.2	Тема 3. Виды компенсационных и стимулирующих доплат к заработной плате на транспорте	Знание	6 - ОТЗ 6 - ЗТЗ
		Умение	4 - ОТЗ 4 - ЗТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	4 - ОТЗ 4 - ЗТЗ
ПК-8.3.2	Тема 4. Корпоративная система оплаты и стимулирования труда	Знание	6 - ОТЗ 6 - ЗТЗ
		Умение	4 - ОТЗ 4 - ЗТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	6 - ОТЗ 6 - ЗТЗ
		Итого	50 – ОТЗ 50 - ЗТЗ

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

1. Выбрать правильный ответ. Минимальный размер оплаты труда в РФ устанавливается:
   а) постановлением Правительства РФ;
   б) указом Президента РФ;
   в) федеральным законом.

2. Добавить. Разновидностями форм оплаты труда являются _____ оплаты.
Ответ: Системы.

3. Выбрать правильный ответ Система заработной платы, относящаяся к сдельной форме:
   а) повременно — премиальная;
   б) бригадная;
   в) аккордная.

4. Выбрать правильный ответ. При сдельной системе оплаты труда заработная плата определяется:

а) тарифной ставкой, отработанным работниками временем

б) **сдельной расценкой и объемом выполненных работ**

в) сдельной расценкой и тарифной ставкой

5. Продолжите фразу. Отношение тарифной ставки второго и последующего разряда к тарифной ставке первого разряда называется_____ _____.

Ответ: Тарифный коэффициент.

6. Установите соответствие между видами доплат и их содержанием:

1. Тарифный коэффициент	А. Размер оплаты за единицу произведенной продукции (работы).
2. Тарифная ставка	Б. Отношение часовой тарифной ставки второго и последующего разрядов к тарифной ставке 1 разряда
3. Расценка	В. Размер оплаты за 1 час работы

Ответ: 1 = Б; 2 = В; 3 = А.

7. Выбрать правильный ответ. Что является условием применения повременной оплаты труда:

а) необходимость стимулировать рабочих в увеличении выработки продукции;

б) **невозможность точного учета выполняемых работ;**

в) наличие ограниченной номенклатуры работ.

8. Выбрать правильный ответ. Что необходимо знать для расчета расценки за единицу работы конкретного рабочего сдельщика:

а) ставку первого разряда;

б) количество отработанных часов.

в)тарифный коэффициент;

г) норму выработки в час;

9. Выбрать правильный ответ. Что необходимо знать для расчета дневной тарифной ставки:

а) ставку первого разряда;

б) тарифный коэффициент;

в) **оба ответа верны.**

10. Выбрать правильный ответ. Распределение месячного коллективного заработка бригады между работниками осуществляется с учетом:

a) **отработанных за месяц дней и коэффициента трудового участия каждого члена коллектива;**
b) отработанных за месяц дней;
c) коэффициента трудового участия членов коллектива.

11. Добавить. Степень участия члена бригады в результате деятельности коллектива влияет на размер_____.

Ответ: Премии.

12. Выбрать правильный ответ. Выплаты стимулирующего характера включают

a) доплаты за работу в ночное время;
b) доплаты за работу в праздничные дни;
c) **доплаты за совмещение профессий;**
d) оплата сверхурочных работ.

13. Выбрать правильный ответ. Что относится к выплатам компенсирующего характера :

a) **доплаты за работу в ночное время;**
b) **доплаты за работу в праздничные дни;**
c) **доплаты за условия труда;**

d) премии из фонда оплаты труда.

14. Установите соответствие между видом доплат и размерами доплат (% от часовой тарифной ставки):

1.Доплаты за работу в ночное время	А. 24%
2. Доплаты за работу в праздничные дни	Б. 40%
3. Доплаты за работу при особо тяжелых условиях (максимум)	В. 100%

Ответ: 1 = Б; 2 = В; 3 = А.

15. Выбрать правильный ответ. Верно ли утверждение, что стимулирование работников не является одним из путей повышения производительности труда и повышения эффективности производства?

a) Нет;

b) Да.

16. Выбрать правильный ответ. Какая тарифная сетка (уровень) по оплате труда используется для рабочих ОАО «РЖД», связанных с движением поездов?:

a) третья;

b) вторая;

c) первая.

17. Продолжить. Заработная плата работников ОАО «РЖД» в связи с прогнозируемым Министерством экономического развития Российской Федерации ростом потребительских цен на товары и услуги индексируется не менее_____ раз в год.

Ответ: Два.

18. Выбрать правильный ответ. Размер текущей премии работников ОАО «РЖД» зависит

a. От результатов работы самого работника;

b. От результатов работы коллектива;

c. От отношения руководителя к работнику.

3.2 Типовое задание для выполнения курсовой работы

Типовые задания выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец задания для выполнения курсовой работы и примерный перечень вопросов для ее защиты.

Образец типового задания для выполнения курсовой работы

Курсовая работа состоит из трех разделов.

В первом разделе необходимо рассмотреть теоретический вопрос из списка вопросов, выбираемых по шифру студента

Во втором разделе производится Анализ и оценка организации оплаты труда на конкретном предприятии ОАО «РЖД» (по итогам производственной практики). В этом разделе должны быть рассмотрены следующие вопросы:

2.1. Организационно-экономическая характеристика предприятия.

2.2 Динамика ключевых социально-трудовых показателей предприятия.

2.3 Анализ и оценка сложившейся системы оплаты труда персонала предприятия (за три года).

В третьем разделе необходимо рассмотреть возможные мероприятия совершенствования форм и систем оплаты труда.

Образец типовых вопросов для защиты курсовых работ

1. Основные виды деятельности предприятия.

2. Какова структура численности на предприятии по категориям работников.
3. Основные профессии работников предприятия и структура рабочих по профессиям.
4. Системы оплаты труда, используемые для рабочих профессий.
5. Чем регламентируется размер заработной платы работников предприятия.
6. Основное содержание Положения по текущему премированию работников предприятия.
7. Основы сдельной оплаты труда работников.
8. Наличие нормированных заданий у работников.

3.3 Перечень теоретических вопросов к экзамену

(для оценки знаний)

1. Взаимосвязь заработной платы с производительностью.
2. Функция заработной платы.
3. Основные нормативные документы, регулирующие корпоративную систему оплаты труда.
4. Локальные нормативные акты Компании в сфере оплаты труда.
5. Учет рабочего времени. Табельный учет рабочего времени.
6. Суммированный учет рабочего времени, его использование на железнодорожном транспорте.
7. Оплата труда при суммированном учете рабочего времени.
8. Формы и системы оплаты труда, используемые в ОАО «РЖД»
9. Тарифная система оплаты труда на железнодорожном транспорте.
10. Расчет тарифной части заработной платы при сдельной и повременной формах оплаты труда в ОАО «РЖД».
11. Оплата труда рабочих в ОАО «РЖД»
12. Тарифные сетки рабочих железнодорожного транспорта.
13. Оплата труда машинистов и их помощников.
14. Система должностных окладов специалистов и служащих в ОАО «РЖД»
15. Компенсационные выплаты в ОАО «РЖД» транспорте, их расчет.
16. Компенсационная часть заработной платы в ОАО «РЖД».
17. Стимулирующая часть заработной платы в ОАО «РЖД».
18. Виды и методы премирования работников.
19. Премии: их сущность, показатели премирования.
20. Порядок премирования работников в ОАО «РЖД».
21. Трех уровневая система текущего премирования в ОАО «РЖД»
22. Положение о корпоративной системе премирования.
23. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда.
24. Гарантии и компенсации работникам, исполняющим трудовые обязанности вне места постоянного проживания.
25. Гарантии работникам, находящимся в простое. Гарантии работникам при расторжении трудового договора.
26. Выплаты социального характера.
27. Оплата труда машинистов и их помощников.
28. Оплата труда специалистов и руководителей.
29. Коллективный договор ВСЖД и его роль в стимулировании труда

3.4 Перечень типовых простых практических заданий к экзамену

(для оценки умений)

Задание 1. Определить сдельную расценку работы токаря 3 разряда, если известно, что его часовая норма выработки 8 деталей. Часовая тарифная ставка 1 разряда 1 уровня равна 56,96 руб. Тарифный коэффициент составляет 1,63.

Задание 2. Рассчитать заработную плату рабочего ремонтника при прямой сдельной системе оплаты труда, если часовая тарифная ставка равна 180 руб. Норма времени на изготовление единицы продукции 2 часа. Рабочий изготовил 50 деталей.

Задание 3. Определить месячную тарифную заработную плату рабочего повременщика 4 разряда на деповском ремонте вагонов (2 уровень), если известно, что за этот месяц он проработал 165 ч. Часовая тарифная ставка 1 разряда 1 уровня равна 56,96 руб. Тарифный коэффициент составляет 1,55.

3.5 Перечень типовых практических заданий к экзамену

(для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

Задача 1. Рассчитать заработную плату при сдельно-премиальной системе оплаты труда, если расценка за единицу продукции 180 руб. По положению о премировании предприятия, в случае отсутствия брака выплачивается премия в размере 10% заработка. Фактически рабочий изготовил 700 единиц.

Задача 2. Рассчитать заработную плату рабочего основного производства при сдельно премиальной системе оплаты труда, если сдельная расценка составляет:
- 600 руб. за единицу — продукция I сорта;
- 500 руб. за единицу — продукция II сорта;
- 260 руб. за единицу — продукция III сорта.

Рабочий предприятия выпустил готовую продукцию в количестве:
- в январе — 25 единиц I сорта и 13 единиц II сорта;
- в феврале — 50 единиц I сорта и 8 единицы III сорта;
- в марте — 48 единиц I сорта и 10 единиц II сорта.

Размер премирования составляет 15%

3.6 Темы докладов

(для оценки знаний, умений и навыков**)**

Тема 1. Содержание трудового кодекса об оплате труда в Российской Федерации.
1. Основные разделы трудового кодекса о заработной плате.
2. Основные элементы заработной платы.
3. Сроки выплаты заработной платы в соответствии с трудовым кодексом.
4. Государственные гарантии в области оплаты труда.

Тема 2. Формы и системы заработной платы.
1. Оплата труда в Германии;
2. Оплата труда в Японии;
3. Оплата труда в США;
4. Оплата труда в Англии;
5. Оплата труда в других странах.

Тема 4. Корпоративная система оплаты и стимулирования труда.
1. Мотивация труда работников транспорта, направления совершенствования (на примере конкретного хозяйства).
2. Доплаты и надбавки к заработной плате на железнодорожном транспорте
3. Сфера применения бестарифной системы оплаты труда на транспорте
4. Виды материального стимулирования труда работников железнодорожного транспорта.
5. Нематериальные методы мотивации работников структурного подразделения (по хозяйствам)
6. Коллективный договор железнодорожного транспорта.

3.7 Типовые контрольные задания для разноуровневых задач (заданий)

(для оценки знаний, умений и навыков**)**

Разноуровневые задачи даются по темам

1. Содержание трудового кодекса об оплате труда в Российской Федерации.
2. Формы и системы заработной платы.
3. Виды компенсационных и стимулирующих доплат к заработной плате на транспорте.
4. Корпоративная система оплаты и стимулирования труда.

Образец типового варианта заданий по теме «Содержание трудового кодекса об оплате труда в Российской Федерации».

Предел длительности контроля – 1,5 час.

Предлагаемое количество заданий –3.

Задание 1. (репродуктивного уровня)

Рассмотреть Статью 6 ТК РФ. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Сформировать перечень законов и нормативных актов, устанавливаемых федеральным органом государственной власти в сфере трудовых отношений и органами государственной власти субъектов Российской Федерации. Определить что применяется, если закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации, содержащий нормы трудового права, противоречит настоящему Кодексу или иным федеральным законам либо снижает уровень трудовых прав и гарантий работникам, установленный настоящим Кодексом?

Задание 2. (реконструктивного уровня)

Изучить основные права и обязанности работника, изложенные в ТК. Ответить на вопросы:

1. Имеет ли право работник на:
   1. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
   2. подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
   3. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
   4. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

2. Соблюдение трудовой дисциплины, требовании по охране труда и обеспечению безопасности труда – это право или обязанность работника; привести примеры не соблюдений этих условий и последствий.

Задание 3. (творческого уровня).

Изучить статью 256 ТК «Отпуск по уходу за ребенком» и ответить на вопросы:

1. кому может быть предоставлен этот отпуск?
2. могут ли отпуска по уходу за ребенком использоваться полностью или по частями бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном?
3. сохраняется ли на период отпуска по уходу за ребенком за работником место работы (должность).
4. засчитываются ли отпуска по уходу за ребенком в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности.

Если да, то в каком случае.

Образец типового варианта заданий по теме «Формы и системы заработной платы»

Предел длительности контроля – 1,5 час.

Предлагаемое количество заданий –3.

Образец типового варианта заданий по теме «Формы и системы заработной платы»

Задача 1.(репродуктивного уровня)
Рассчитать заработную плату рабочего ремонтника при прямой сдельной системе оплаты труда, если часовая тарифная ставка равна 180 руб. Норма времени на изготовление единицы продукции 2 часа. Рабочий изготовил 50 деталей.

Задача 2.(реконструктивного уровня)
Рассчитать тарифную часть заработной плату при простой сдельной системе оплаты труда, если сдельная расценка составляет 600 руб. за единицу выпущенной продукции. Рабочий выпустил готовую продукцию в количестве:
- в январе — 32 единицы;
- в феврале — 54 единицы;
- в марте — 58 единиц.

Задача 3.(творческого уровня)
Рассчитать заработную плату рабочих, если для выполнения работ по монтажу башенного крана создана бригада из 7 человек: 1 бригадир, 1 помощник бригадира и 5 рабочих. Общая стоимость данных работ определена в размере 580 000 руб. Коэффициенты трудового участия установлены в размере:
- бригадир — 1,3;
- помощник бригадира — 1,1;
- рабочие — 1,0.

Работы велись в течение 22 рабочих дней. Все трудились в пределах нормальной продолжительности рабочего времени и полностью отработали норму.

Образец типового варианта заданий по теме «Виды компенсационных и стимулирующих доплат к заработной плате на транспорте».

Предел длительности контроля – 1 час.
Предлагаемое количество заданий –3.

Задача 1.(репродуктивного уровня)
Рассчитать заработную плату рабочего, если рабочий предприятия трудится по сдельной системе оплаты. Согласно положению об оплате труда, принятому в компании, работа в ночное время оплачивается в повышенном размере. Коэффициент повышения составляет 1,4 (или 40%). Сдельная расценка составляет 4000 руб. за единицу готовой продукции. При этом в январе рабочим было произведено 6 единиц готовой продукции. Количество отработанных рабочим часов в январе - 120. Количество часов, отработанных ночью, - 20. Районный коэффициент 30%, северный коэффициент -30%.

Задача 2.(реконструктивного уровня)
Рассчитать заработную плату рабочих, если в компании установлена пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными (суббота и воскресенье). Компания работает в три смены по 8 часов каждая:
- I смена – с 9:00 до 17:00 (работник Иванов);
- II смена — с 17:00 до 01:00 (работник Петров);
- III смена — с 1:00 до 9:00 (работник Сидоров).

Согласно положению об оплате труда за работу в ночное время начисляется доплата в размере 40% от тарифной ставки или оклада за час работы ночью. В данном случае доплата за труд в ночное время положена Петрову за 3 часа в день и Сидорову за 5 часов в день.
В феврале сотрудники полностью отработали норму рабочего времени:20 дней (159 часов
Работникам установлена часовая тарифная ставка в размере 190 руб./ч. Районный коэффициент 30%, северный коэффициент -30%.

Задача 3.(творческого уровня)

Рассчитать заработную плату рабочего, если в компании установлена пятидневная 40-часовая рабочая неделя (8 часов в день) с двумя выходными (суббота и воскресенье). Норма рабочего времени в феврале текущего года — 159 часов. Сотрудник компании выполняет обязанности временно отсутствующего работника, по другой должности. Норма рабочего времени отработана работником полностью. Письменным соглашением установлено, что за выполнение обязанностей отсутствующего работника начисляется доплата в размере 50% от тарифной ставки (оклада) последнего. Работнику установлена часовая тарифная ставка в размере 225 руб./ч. По совмещаемой должности установлена тарифная ставка в размере 332 руб./ч. Районный коэффициент 30%, северный коэффициент -30%.

Образец типового варианта заданий по теме «Корпоративная система оплаты и стимулирования труда» выполняемых в рамках практической подготовки

.

Задача 1. (репродуктивный уровень).

Определить сдельную расценку работы токаря 3 разряда, если известно, что его часовая норма выработки 8 деталей. Часовая тарифная ставка 1 разряда 1 уровня равна 56,96 руб. Тарифный коэффициент составляет 1,63.

Задача 2. (репродуктивный уровень).

Определить месячную тарифную заработную плату рабочего повременщика 4 разряда на деповском ремонте вагонов (2 уровень), если известно, что за этот месяц он проработал 165 ч. Часовая тарифная ставка 1 разряда 1 уровня равна 56,96 руб. Тарифный коэффициент составляет 1,55.

Задача 3. (репродуктивный уровень).

Рассчитать часовую тарифную ставку для рабочих-повременщиков 3 разряда, работающих на пропарке цистерн и имеющих 36-часовую рабочую неделю. У работника особо тяжелые условия труда, Кусл равен 24%. Часовая тарифная ставка 1 разряда 1 уровня равна 56,96 руб. Тарифный коэффициент составляет 1,63.

Задача 4. (реконструктивный уровень).

Бригада выполнила месячный план на 107 %, себестоимость работ снижена против плана на 0,5 %. Определить процент премии, если установлено, что за каждый процент перевыполнения месячного задания выплачивается 3 % и за каждый процент снижения себестоимости – 8 % от тарифного заработка.

Задача 5. (реконструктивный уровень).

Бригада выполнила месячный план на 110 %, себестоимость работ снижена против плана на 2,5 %. Определить процент премии, если установлено, что за каждый процент перевыполнения месячного задания выплачивается 7 % и за каждый процент снижения себестоимости – 5 % от тарифного заработка.

Задача 6. (реконструктивный уровень).

Осмотрщик вагонов – повременщик V разряда отработал за месяц 165 ч. В том числе 28 ч в ночное время. Премии составляют 30% . Районный и северный коэффициенты равны по 30%. Определить его заработок. Часовая тарифная ставка 1 разряда 1 уровня равна 56,96 руб. Тарифный коэффициент составляет 2,12.

Задача 7. (реконструктивный уровень).

Рабочий 8 разряда (связан с движением поездов) с особо тяжелыми условиями (24%) отработал 168 часов за месяц в том числе 30 часов – в ночное время, 8 часов – в праздники. Премии составляют 35% . Районный и северный коэффициенты равны по 30%. Часовая тарифная ставка 1 разряда 1 уровня равна 56,96 руб. Тарифный коэффициент составляет 2,69. Определить его заработок.

Задача 8. (творческий уровень).

Определить месячную заработную плату рабочего повременщика 3 разряда на деповском ремонте вагонов, если известно, что за месяц он проработал 21 смену по 8 ч, из них десять вечерних (с 16:00 до 0:30), премия начислена в размере 22 %. Кроме того, рабочий выполнял обязанности неосвобожденного бригадира в бригаде из 8 человек (доплата 10%). Часовая тарифная ставка 1 разряда 1 уровня равна 56,96 руб. Тарифный коэффициент составляет 1,63.

4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Курсовая работа	Ход выполнения разделов курсовой работы в рамках текущего контроля оценивается преподавателем исходя из объемов выполненных работ в соответствие со шкалами оценивания. Преподаватель информирует обучающихся о результатах оценивания выполнения курсового проекта сразу после контрольно-оценочного мероприятия. В ходе защиты курсовой работы обучающийся делает доклад протяженностью 5 – 7 минут. Преподаватель ставит окончательную оценку за курсовую работу после завершения защиты, учитывая уровень ее защиты

Для организации и проведения промежуточной аттестации составляются типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

Перечень теоретических вопросов и типовые практические задания разного уровня сложности для проведения промежуточной аттестации обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме экзамена и оценивания результатов обучения

Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится путем устного собеседования по билетам или в форме компьютерного тестирования.

При проведении промежуточной аттестации в форме собеседования билеты составляются таким образом, чтобы каждый из них включал в себя теоретические вопросы и практические задания.

Билет содержит: два теоретических вопроса для оценки знаний. Теоретические вопросы выбираются из перечня вопросов к экзамену; два практических задания: одно из них для оценки умений (выбирается из перечня типовых простых практических заданий к экзамену); другое практическое задание для оценки навыков и (или) опыта деятельности (выбираются из перечня типовых практических заданий к экзамену).

Распределение теоретических вопросов и практических заданий по экзаменационным билетам находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект билетов (25-30 билетов) не выставляется в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике фондов оценочных средств.

На экзамене обучающийся берет билет, для подготовки ответа на экзаменационный билет обучающемуся отводится время в пределах 45 минут. В процессе ответа обучающегося на вопросы и задания билета, преподаватель может задавать дополнительные вопросы.

Каждый вопрос/задание билета оценивается по четырехбалльной системе, а далее вычисляется среднее арифметическое оценок, полученных за каждый вопрос/задание. Среднее арифметическое оценок округляется до целого по правилам округления

При проведении промежуточной аттестации в форме компьютерного тестирования вариант тестового задания формируется из фонда тестовых заданий по дисциплине случайным образом, но с условием: 50 % заданий должны быть заданиями открытого типа и 50 % заданий – закрытого типа.

Образец экзаменационного билета

ИРГУПС 20__-20__ учебный год	**Экзаменационный билет № 1** **по дисциплине «Корпоративная система оплаты труда»**	Утверждаю: Заведующий кафедрой «_____» ИрГУПС _____
1. Формы и системы оплаты труда. 2. Компенсационная часть заработной платы. 3. Рассчитать заработную плату рабочего при сдельно-премиальной системе оплаты труда, если часовая тарифная ставка равна 180 руб. Норма времени на изготовление единицы продукции 2 часа. Премирование в размере 20%. 4. Определить месячную тарифную заработную плату рабочего повременщика 4 разряда на деповском ремонте вагонов (2 уровень), если известно, что за этот месяц он проработал 170 ч. Часовая тарифная ставка 1 разряда 1 уровня равна 56,96 руб. Тарифный коэффициент составляет 1,55.		